PAY EQUITY

EQUALITY AT WORK

A Policy Framework for the Implementation of Pay Equity for Non-Teaching Employees in Manitoba School Divisions

December 1990

Manitoba Labour
Pay Equity Bureau

Manitoba Education and Training

Table of Contents

Statement of Government Policy 1
Summary of Key Points 2
What Is Pay Equity 3

1. Purpose of the Policy Framework 4

2. To Whom does the Policy Framework Apply
A. Non-Teaching Employees 5
B. Employers 5

3. Elements of Implementing Pay Equity
A. Jointly Negotiated Process 6
B. Separate from Regular Collective Bargaining 6
C. Employees' Right to Representation 7
D. Pay Equity Officer 8
E. Implementation Steps 8
F. Time Frame 10
G. Filing of Reports 11
H. Dispute Resolution 12

4. Funding Policy
A. Administrative Funding 13
B. Wage Adjustment Funding 13

5. Definitions to Guide Implementation
A. Pay Equity 14
B. Employee 14
C. Job Class 15
D. Gender-Dominated Class 15
E. Wages 16
F. Quantum 16
G. Allocation 16
H. Orderly Implementation 16
I. Total Payroll 16
J. Employer 16
K. Bargaining Agent 16
L. Employee Representative 16

6. The Pay Equity Bureau as a Resource 17

Appendix A - Pay Equity Bureau Publications 18
Appendix B - School Divisions 19

91-03079/

Statement of Government Policy

Pay equity is one of several measures that contributes towards women achieving equality in the workplace. Pay equity recognizes the value of work traditionally done by women and aims to ensure that employees in those traditionally female jobs are paid fairly, based on the value of that work. As was stated in the May 1989 Speech from the Throne, the government of Manitoba is committed to the extension of pay equity further into the public sector.

The government will be proceeding with a model of voluntary pay equity implementation in school divisions. The government will assume a leadership role by encouraging and supporting school division employers and employees (through their representatives) to implement pay equity.

The government has held consultations with representatives of both employers and employees to discuss the key issues involved in effectively implementing pay equity in school divisions. One of the issues identified by the parties was government assistance for those who implement pay equity.

Government support to school division parties is available in the following forms:

1. A policy framework document has been developed to guide divisions that decide to implement pay equity.

2. A pay equity officer and a job evaluation system will be funded and will be centrally available to all school divisions.

3. Provincial funding for pay equity wage adjustments will be available to school divisions that do proceed with pay equity, as long as they adhere to this policy framework. The details of the funding policy are outlined in this document on p.13.

4. The Pay Equity Bureau of Manitoba Labour is available to provide information, advice and technical assistance to those involved in pay equity implementation.

Policy Framework for the Implementation of Pay Equity for Non-Teaching Employees in Manitoba School Divisions

Summary of Key Points

1. The government will proceed with a model of voluntary pay equity implementation for non-teaching staff in school divisions.
2. A policy framework has been developed to guide those divisions that decide to implement pay equity.
3. The policy framework is to apply to all non-teaching staff including senior administrators, except positions eligible for membership in the Manitoba Association of School Superintendents, the Manitoba Association of School Business Officials or the Manitoba Teachers' Society.
4. Both the policy framework and funding policy are to apply to the 46 school divisions, 6 remote school districts and the South Winnipeg Technical Centre.
5. Local autonomy is to be respected and each school division is to be considered a separate employer.
6. Provincial funding support will be provided in the form of:
   i) one full-time provincial pay equity officer and appropriate secretarial and operating support, to whom all school divisions will have access;
   ii) funding for one job evaluation system, that any school division can opt to use, on the condition that the parties can agree on the system; and
   iii) 50-50 cost sharing of wage adjustment costs between the province and the division--*funding support for pay equity wage adjustments will be available to those school divisions that adhere to the policy framework.*
7. Each step of the pay equity implementation process is to be jointly negotiated by representatives of both employers and employees.
8. Unionized *and* non-unionized employees have a right to representation in the process:
   -unionized employees through their bargaining agent(s); and
   -non-unionized employees through "employee representatives" to be selected specifically for the pay equity process.
9. Pay equity is to be negotiated separately from the regular collective bargaining process.
10. No school division is required to allocate an amount that is more than 4% of its total annual payroll for pay equity wage adjustments, which may be phased-in over a period of up to 6 consecutive years.
11. Total payroll includes the wages and benefits of all staff in a school division.
12. No employee's wages may be reduced, nor can any employee be placed in a lower step of a schedule or grade of wages in order to implement pay equity.
13. The Pay Equity Bureau will monitor the progress of pay equity implementation in school divisions on an ongoing basis.

What is Pay Equity

Pay equity means *equal pay for work of equal value*. It is based on the principle that the wage for a job should be based on the value of the job, irrespective of whether the job is performed by a woman or a man.

Labour laws across Canada, including The Manitoba Employment Standards Act, require that men and women be paid the same if they are doing the same work. This is commonly known as *equal pay for equal work*. But fairness is not guaranteed because most women and men hold very different jobs.

Pay equity goes beyond the principle of equal pay for equal work. It recognizes that different jobs in the same establishment may have equal or comparable value to the employer, and therefore deserve equal or comparable pay.

Historically, work traditionally done by women has been undervalued and underpaid for a variety of reasons. Pay equity addresses this by comparing classes of jobs that are predominantly done by women with those predominantly done by men. The skill, effort, responsibility and working conditions of the jobs are evaluated and compared. If any female-dominated jobs in a workplace are found to be of equal or comparable value to male-dominated ones, then all employees in those female-dominated jobs are entitled to receive pay equity wage adjustments.

Since the turn of the century, women have consistently been paid about two-thirds of men's pay. Despite the dramatic increase in the number of women working outside the home and moving into non-traditional occupations in the last 25 years, the wage gap has narrowed little. There has been only a modest decrease in the wage gap in recent years, from 40 percent in 1970, to 32 per cent in 1988. In 1988, women earned 68 cents for every dollar earned by men, an increase of 8 cents over 18 years.

Studies indicate that there are a number of factors that have contributed to the gap between men's and women's wages. These include: the occupational segregation of women into low-paying jobs; lower levels of unionization for women; and attitudinal barriers that have kept women from achieving equality in the workplace. Pay equity addresses one aspect of the wage gap, that of gender-based wage discrimination based on undervaluation of traditionally female jobs. It has been demonstrated that pay equity can close a significant part of the wage gap. Other employment equity initiatives are required to further reduce the wage gap.

1. Purpose of the Policy Framework

Although pay equity is increasingly being considered and addressed by different governments across Canada, it still is a new issue to many and, therefore, an unfamiliar one.

There are various mechanisms which can be used to implement pay equity. This policy framework is designed to provide guidance on pay equity implementation to employers, bargaining agents and employees in school divisions. This policy framework addresses:

i) the nature and structure of the process;
ii) the implementation steps to be followed; and
iii) technical issues, such as defining a gender-dominated job class.

This policy framework recognizes the differences among school divisions and respects their autonomy by building in flexibility . The policy framework is also intended to contribute towards achieving some consistency in how pay equity is implemented in each school division.

In developing this framework for use in school divisions, consideration was given to:

i) input of the school division groups through consultations;
ii) individual circumstances of school divisions across Manitoba;
iii) pay equity implementation experience in Manitoba to date; and
iv) experience in other jurisdictions, particularly where pay equity is being applied in school divisions.

It is up to the employer, bargaining agents (where applicable) and employee representatives of non-teaching employees in each school division, to decide whether or not to implement pay equity.

School divisions which proceed with implementation will have to follow the policy framework in order to receive government funding for pay equity wage adjustments. A further explanation of the funding provisions can be found on p. 13.

It should be pointed out that this policy framework does not attempt to spell out all of the details involved with implementation, nor does it try to answer the many questions that will arise as the parties implement. Some of this information is available in Pay Equity Bureau publications (listed in Appendix A). Other questions can be directed to the Pay Equity Bureau at 945-0475, as each school division will face its own particular set of circumstances with regard to pay equity.

If the need arises, the Pay Equity Bureau can develop further guidelines to assist the parties with specific issues.

2. To Whom does the Policy Framework Apply

A. Non-Teaching Employees

This policy framework applies to all non-teaching staff, including senior administrators, except positions eligible for membership in the Manitoba Association of School Superintendents, the Manitoba Association of School Business Officials or the Manitoba Teachers' Society. (Refer to pp. 14-15 for definition of "employee".)

Further clarification regarding which non-teaching employees are to be included in any pay equity effort is provided in the definitions of "gender-dominated class" (p. 15) and the section on employees' right to representation (pp. 7-8).

B. Employers

This framework applies to the 46 school divisions, 6 remote school districts and the South Winnipeg Technical Centre. (Refer to Appendix B for a specific listing.) For purposes of this framework, these categories of schools will be referred to as school divisions.

The provisions of this policy framework may differ from what is currently being applied in school divisions implementing voluntarily. If any such variances should exist, then the parties are encouraged to make any appropriate changes that are feasible. However, these parties are not expected to re-visit or re-do efforts already begun or underway.

Local autonomy is to be respected. Each school division is to be considered a separate employer. The pay equity process is not intended to involve comparisons between divisions. Rather, the objective is to determine the relative internal value of female-dominated job classes as compared to male-dominated job classes within the same organization. However, if parties in two or more school divisions prefer and agree to combine their implementation efforts, this can be done at their discretion.

3. Elements of Implementing Pay Equity

A. Jointly Negotiated Process

The implementation of pay equity is a jointly negotiated process in two regards. First, it is the responsibility of both the representatives of employers and the representatives of employees (unionized and non-unionized) to jointly negotiate the implementation of pay equity within their respective school divisions. Pay equity is not determined by an outside body, it is up to the parties to work together to achieve pay equity in their organization. Employee participation allows the process to benefit from the knowledge of employees and their representatives, particularly with regard to the details of jobs to be evaluated. Joint involvement is central to developing a shared commitment to the process and to the results. It also contributes to a better understanding of pay equity among the parties.

Second, pay equity must be negotiated simultaneously by the various parties involved. Pay equity involves the review or audit of an organization's pay policies and practices to determine whether employees in female-dominated jobs are being compensated on the same basis as employees in male-dominated jobs. This means that evaluations and comparisons of gender-dominated job classes must occur across the organization and across different groups of employees, regardless of whether they are in different bargaining units or non-unionized. In order to accomplish this and ensure that the various interests are represented, all affected parties must be at the negotiating table at the same time.

Pay equity experience, to date, indicates that the most effective model for this joint process is the establishment of an employer-employee pay equity committee.

B. Separate from Regular Collective Bargaining

Pay equity should also be negotiated separately and apart from regular collective bargaining. It should not be part of the collective bargaining process for several reasons. In some workplaces with multiple bargaining units, regular bargaining takes place at different times and even in different years. As well, to use collective bargaining as the mechanism to achieve pay equity would exclude non-unionized employees. A separate process also enables the parties to focus on the particular objectives of pay equity, instead of being side-tracked by non-related issues. It is intended that any pay equity wage adjustments that may result from a separate process should be incorporated into any collective agreement(s) or salary schedules which may exist.

The collective bargaining process can, however, be used to raise the issue of establishing a separate process to implement pay equity.

C. Employees' Right to Representation

Unionized and non-unionized employees, if affected, are entitled to representation in the pay equity process -- unionized employees through their bargaining agent and non-unionized workers through an "employee representative" to be selected specifically for the pay equity process.

It is the employer's responsibility to disclose all information relevant to the implementation of pay equity to all affected bargaining agents and employee representatives. This includes being informed by the employer of their right to representation in the process. This provision is particularly important for non-unionized employees.

Where a group of employees is not represented by a bargaining agent, the employees should either agree on or elect an employee representative to represent them in the pay equity process.

The election of an employee representative should be conducted in a manner consistent with recognized democratic practices. If the employees want they can agree to appoint one person (or more) to co-ordinate and/or oversee the election of an employee representative. The person overseeing the election should be a neutral party from within the organization or external to it (such as the provincial pay equity officer or staff from the Pay Equity Bureau). If non-unionized employees have any concerns about the selection, they may bring them to the attention of the Pay Equity Bureau or the provincial pay equity officer. An employee representative may have to or wish to be changed. If so, the selection of a replacement should also follow the same procedures.

Employee representation on an employer-employee pay equity committee may vary according to the workforce profile of a school division. The following criteria should be considered in determining employee representation:

i) Unionized

Where there is one or more bargaining unit in a school division, each affected bargaining unit shall be represented in the pay equity process. It is up to the members of the bargaining units and their bargaining agents to determine their respective representative(s).

ii) Non-Unionized

Affected non-unionized employees are entitled to be represented in the pay equity process by one or more "employee representatives". All non-unionized employees in job classes that are included in the process (i.e. included for evaluation or wage adjustment purposes) are entitled to have their employee representative(s) on the joint pay equity committee, unless they are normally exempted because they are in a labour relations or confidential position. While these "out-of-scope" employees may not be entitled to representation, they may be eligible for wage adjustments.

The number of employee representatives selected should reflect the number of non-unionized employees and the diversity of job classes or groupings in which they are found within the school division. Consult the Bureau staff regarding composition of joint committee membership.

Once the composition of the pay equity committee is determined, the employer shall circulate this information to all employees, to the pay equity officer (if applicable) and to the Pay Equity Bureau. Then the committee can begin its work.

When possible, pay equity meetings should take place during normal working hours. Employees should not experience any loss of wages or benefits as a result of participation in the pay equity implementation process.

D. Pay Equity Officer

Most organizations that have implemented pay equity in Manitoba have chosen to have a pay equity officer position as part of their pay equity process. A pay equity officer is responsible for facilitating the negotiations and implementation, as well as assisting the parties through a co-ordinating function (e.g. disseminating information, liaising with the Pay Equity Bureau). The officer can also serve as a non-voting member (representing neither employees nor employers) of the pay equity committee.

As outlined in the funding policy section (p.13), the provincial government is prepared to provide funding for one full-time pay equity officer to whom all school divisions can have access. However, it is up to the parties in a school division to determine whether they want to use this central pay equity officer, and/or select and fund their own, or forego having such a position as part of their process.

If parties in a school division choose to use the provincial pay equity officer, they may still wish to select someone within their division to liaise with both the officer and the Pay Equity Bureau.

E. Implementation Steps

After the parties to be involved in the process are determined, a joint pay equity committee is established. The parties can then begin the actual negotiation and implementation of pay equity. The jointly negotiated approach requires that all affected parties negotiate in good faith and make every effort to reach agreement throughout the process. It is also important for the parties to have access to all information that is relevant to the pay equity process. Therefore, it is the responsibility of the employer to fully disclose all such relevant information.

There are five key implementation steps that the employer and each affected bargaining agent and employee representative should reach agreement on:

1. Development or selection of a single, gender-neutral job evaluation system.

The provincial government is prepared to provide funding for one job evaluation system on the condition that the affected parties in school divisions can reach agreement on the system to be used. Parties in each division can opt to use such a centrally available system. There are various types of job evaluation or comparison systems, such as point rating, factor comparison, ranking, etc. The system must be capable of determining the composite value of jobs based on skill, effort, responsibility and working conditions. Refer to the Pay Equity Bureau's Technical Series - #1 ***Job Evaluation*** for more detailed information.

2. Determination of the female-dominated job classes and the male-dominated job classes in the school division.

Effective on the date that the joint pay equity committee is established. Refer to the definition of gender-dominated class on p.15.

Each of the affected bargaining units and employee representatives should reach an Agreement (i.e. signed) with the employer regarding steps 1 and 2, and submit a copy of that Agreement to the Pay Equity Bureau.

3. Application of the selected job evaluation system.

To determine and compare the value of the female-dominated job classes and the male-dominated job classes. Refer to the Pay Equity Bureau's Technical Series - #1 ***Job Evaluation*** .

In determining value, the criteria to be applied are the composite of these four factors:

1. Skill;
2. Effort;
3. Responsibility normally required in the performance of the work; and
4. The conditions under which the work is performed.

Before the job evaluation system can be applied, up-to-date job information will be needed. Where no job descriptions exist, current job information should be collected. Refer to the Pay Equity Bureau's Technical Series - #2 ***Job Analysis***.

4. Determination of the wage adjustments.

If any pay inequities are found between a school division's compensation practices for its female-dominated classes as compared to its male-dominated job classes, then the parties must negotiate the quantum, allocation and the orderly implementation of the pay equity wage adjustments. Quantum, allocation and orderly implementation are defined on p. 16.

Each of the affected bargaining units and employee representatives should reach an Agreement (i.e signed) with the employer regarding steps 3 and 4, and submit a copy of that Agreement to the Pay Equity Bureau.

5. Implementation of the pay equity wage adjustments.

No employer:

i) can reduce the wages of any employee or place any employee in a lower step of a schedule or grade of pay (which has been adjusted upward) in order to implement pay equity; and

ii) is required to allocate an amount of more than 4% of the school division's total annual payroll, for the 12 months preceding the commencement of the wage adjustment period, in order to implement pay equity wage adjustments which may be phased-in over a period of up to 6 consecutive years. Total payroll is defined on p.16.

The implementation of the wage adjustment period should begin within 12 months of the signing of the second Agreement (i.e. after steps 3 and 4).

Average and indirect comparisons of value are permitted. Where a school division adjusts its compensation practices so that female-dominated classes are assigned a schedule or grade of pay equal to the average or projected average schedule or grade of pay of male-dominated classes performing work of equal or comparable value, the school division shall be deemed to have implemented pay equity. (For the various methodologies that can be applied, refer to the Pay Equity Bureau's Technical Series - #3 ***Interpretation and Wage Adjustments***.)

The resulting adjustments become part of any existing collective agreement(s) or salary schedules.

F. Time Frame

Most organizations that have implemented pay equity in Manitoba were able to complete the negotiation portion within the two year period. These organizations ranged in size from a relatively small number of employees (93 at the Collège universitaire de St. Boniface) to several thousand employees (about 4,000 at Manitoba Hydro) to the provincial civil service with about 18,000 employees.

Many of these organizations also had several bargaining agents and non-unionized employee representatives. For instance, The University of Manitoba had eight different bargaining agents and two non-unionized employee representatives jointly participating in pay equity negotiations.

During the consultations, some school division parties expressed a need for an educational period prior to implementation. Some indicated they would need training and preparatory time to develop job descriptions where none exist.

Pay Equity Implementation
SUGGESTED TIME FRAMES

Educational Period
(6 MONTHS)
January 1991-June 1991

Completion of Steps 1 and 2 of Negotiation Process
(9 MONTHS)
July 1991-March 1992

First Report and Agreement Due
(1 MONTH LATER)
April 30, 1992

Completion of Steps 3 and 4 of Negotiation Process
(15 MONTHS)
April 1992-June 1993

Final Report and Agreement Due
(1 MONTH LATER)
July 31, 1993

Wage Adjustment Period
(Up to 6 years)
July 1993-June 2000

It is up to the parties to determine when they begin, as well as the timelines they will follow. However, parties should note the limited time frame within which the province is prepared to provide administrative funding support. (Refer to p. 13.)

The timelines for those who have begun implementation will be adjusted to suit their progress to date.

G. Filing of Reports

The role of the Pay Equity Bureau is to provide support, advice and education to the parties. The Bureau is also responsible for monitoring the implementation of pay equity. The Pay Equity Bureau is required to submit a detailed report to the Minister of Labour setting out the progress of pay equity in Manitoba. The Minister, in turn, is required to table the report in the Legislative Assembly.

The Pay Equity Bureau will be requesting information from and liaising with school divisions (and any pay equity officers) on an ongoing basis throughout the process. With regard to the two Agreements (and reports) that the parties are required to file with the Bureau, divisions will be provided with a format to follow. This information will ensure that the effectiveness of the government's efforts to encourage the implementation of pay equity in school divisions can be monitored on a regular basis.

H. Dispute Resolution

Within a jointly negotiated model, it is the responsibility of the parties to make every possible effort to negotiate in good faith and reach agreement on all aspects of the process. Nonetheless, there will be issues over which the parties may have difficulty reaching agreement.

If school division parties should reach a point where they cannot resolve the issue among themselves (or with the pay equity officer's assistance), then there are several resources and avenues available to them.

The Pay Equity Bureau has expertise in pay equity, as well as experience in working with employers, bargaining agents and employees involved in its implementation. The Bureau is not empowered to resolve disputes. However, upon request, the Bureau will facilitate matters related to pay equity implementation.

Conciliation and Mediation Services in Manitoba Labour can also serve as an impartial third party to help parties settle a dispute. While these mediators and conciliators do not have the power to impose a settlement on the parties, they do have considerable skill and experience in negotiations, conflict resolution and labour relations. Any party may apply for these services by writing to the Minister of Labour, specifying the parties involved and outlining the difficulties.*There is no cost to the parties for the services of either the Pay Equity Bureau or Conciliation and Mediation Services.*

The parties may also wish to agree in advance on a final dispute resolution mechanism.

4. Funding Policy

The provincial government is committed to the effective extension of pay equity to school divisions. Therefore, it is assuming a role of both encouraging and supporting the parties to implement voluntarily.

The government recognizes that many of the employers, bargaining agents and employees in school divisions do not have the in-house expertise, or the resources to secure the assistance they need in order to implement pay equity. The funding support that the province is willing to provide applies to the cost areas associated with pay equity implementation: a) administrative costs; and b) wage adjustment costs.

In order to have access to provincial funding for pay equity wage adjustments, the parties must adhere to this policy framework.

A. Administrative Funding

1. Pay Equity Officer

One full-time provincial pay equity officer position will be funded for three years beginning the 1990/91 fiscal year and ending in December 1993. All school divisions will have access to this person. The pay equity officer will serve as a neutral advisor to both employee and employer parties. Secretarial support and an operating budget for the provincial pay equity officer will also be provided for the length of the appointment.

2. Job Evaluation System

Funding for a single, gender-neutral job evaluation system will be provided on the condition that the affected parties in school divisions can reach agreement on the system to be used. Parties in school divisions can opt to use such a centrally available system. However, the job evaluation system is to be applied in each division on an individual basis.

If parties in the school divisions want to select their own system or develop a job evaluation system, it is within their discretion to do so. However, they will have to absorb any resulting costs.

B. Wage Adjustment Funding

Responsibility for wage adjustment funding rests with the Department of Manitoba Education and Training. Through Manitoba Education and Training, the province will fund 50% of a school division's pay equity wage adjustment costs as long as the division adheres to the provisions of this policy framework.

5. Definitions to Guide Implementation

A. Pay Equity

Manitoba uses the following definition of pay equity:

> "pay equity" means a compensation practice which is based primarily on the relative value of the work performed, irrespective of the gender of employees; and includes the requirement that no employer shall establish or maintain a difference between the wages paid to employees in male-dominated job classes and those in female-dominated job classes, employed by that employer, who are performing work of equal or comparable value.

This definition allows some flexibility for other factors that can influence pay rates. The interpretation and application of the term "primarily" has been left up to the parties. One example of such a factor is where a job may be paid at a higher rate because of a shortage of workers with a particular set of skills. If the parties do consider allowing for such other factors then they must demonstrate that these factors have been applied in a gender-neutral manner, i.e demonstrate that there is, in fact, a labour shortage in a skill area.

It is important to distinguish between pay equity and internal equity. Pay equity involves the evaluation and comparison of gender-dominated classes within an organization with the goal of adjusting upwards any pay inequities that may be experienced by female or male employees working in female-dominated job classes. Pay equity does not permit any employee's wage to be reduced or any employee to be placed in a lower step or grade of pay in order to implement pay equity.

An internal equity exercise involves the application of a job evaluation system to all jobs in an organization to determine their relative worth. Some view internal equity as a way to ensure that all employees are paid fairly and according to the value of the work they perform. Sometimes internal equity is interpreted and applied to mean the raising or lowering of wages, depending on the outcome of the evaluation. The purpose of this framework and the government's funding policy is to guide and support parties in implementing pay equity.

B. Employee

As was stated earlier, this policy framework is to be applied to all non-teaching staff. For the purposes of pay equity,

> "employee" is defined to include all permanent and temporary non-teaching staff who work full-time or part-time including senior administrators, except positions eligible

for membership in the Manitoba Association of School Superintendents, the Manitoba Association of School Business Officials or the Manitoba Teachers' Society.

These employees should be included for the purposes of evaluation and potentially wage adjustment. The parties may negotiate to include other categories of employees if they so choose. Regarding which employees are entitled to representation, refer to pp. 7-8.

C. Job Class

"Job class" or "class of positions" means:

i) a group of positions involving duties and responsibilities so similar that the same or like qualifications may reasonably be required for, and that the same schedule or grade of pay can be reasonably applied to all positions in the group; and

ii) a series of female-dominated job classes that are organized in successive levels, if the school division parties so agree. If grouped in a series, gender dominance (see definition below) is to be determined after grouping is agreed to.

The latter provision gives the parties the flexibility to group female-dominated job classes into job families. For example, Clerk 1, 2, 3 and 4 could be negotiated to mean one class for pay equity purposes. It should be noted that this grouping of job classes provision is intended to be used only for job series that are predominantly female.

D. Gender-Dominated Class

In determining whether a job class is female-dominated or male-dominated, the parties shall consider the following criteria *in the order outlined*:

i) a class in which 70% of the incumbents are of one gender;

ii) a class in which the historical incumbency (i.e. the gender of previous incumbents) of that class within the school division has been predominantly female or male;

iii) a class where the work performed is categorized in an occupational group which in the labour force at large (according to Canada Census data) is or has been predominantly male or female, e.g. plumber, typist; and

iv) other such classes as the parties may agree should be considered gender-dominated.

E. Wages

For the purposes of pay equity, "wages" are defined to include any form of remuneration payable or benefit provided by an employer for work performed by an individual and "wage" or "wage rate" has a corresponding meaning.

F. Quantum

"Quantum" means the total amount of actual pay equity wage adjustments required to implement pay equity for a particular job class. It does *not* mean the total amount of monies that may be available (i.e. the proportion of the payroll) for pay equity wage adjustments in the school division.

G. Allocation

"Allocation" refers to how these wage adjustments are distributed or spread out among all of the classes.

H. Orderly Implementation

"Orderly implementation" addresses how the wage adjustments are to be phased-in, over the wage adjustment period of no more than six consecutive years.

I. Total Payroll

For the purposes of pay equity, "total payroll" is defined to include the total wages and benefits paid to all staff over a 12-month period in the school division. (See definition of Wages in this section.)

J. Employer

"Employer" means each of the organizations listed in Appendix B.

K. Bargaining Agent

"Bargaining agent" means (i) a union which is certified to act on behalf of employees in collective bargaining; or (ii) any other union which, on behalf of employees of an employer, has entered into a collective agreement with the employer. This definition includes associations that are voluntarily recognized by the employer.

L. Employee Representative

For the purposes of pay equity implementation, "employee representative" means a person representing non-unionized employees, elected in accordance with the guidelines outlined in this framework on pp. 7-8.

6. The Pay Equity Bureau as a Resource

The Pay Equity Bureau was established in 1985. The primary responsibilities of the Bureau are:

i) to establish the principle of pay equity in Manitoba, the principle being that the wage should reflect the value of the job, irrespective of the gender of the worker; and
ii) to inform employers, bargaining agents and employees of the principles and practices of pay equity.

In order to carry out these responsibilities, the Pay Equity Bureau provides the following:

i) technical assistance and information to employees, bargaining agents, employee representatives and employers, particularly with regard to job evaluation, wage and salary administration and the technical interpretation of data as related to pay equity implementation;
ii) upon request, conciliation and mediation services of matters related to pay equity implementation;
iii) educational material and training to organizations on all aspects of job evaluation, job analysis and the interpretation of salary data as related to pay equity implementation;
iv) information and educational services to a wide range of organizations, and to the public generally; and
v) resource materials, workshops and seminars.
(Refer to Appendix A for a list of Bureau publications.)

The Pay Equity Bureau also has an ongoing monitoring function. The Bureau is required to submit a detailed report to the Minister responsible on the progress of pay equity implementation in Manitoba. The Minister is required to table this report in the Legislative Assembly. The Bureau will liaise with school divisions and the pay equity officer on an ongoing basis regarding the progress of pay implementation in divisions.

The Pay Equity Bureau will liaise and consult with the Department of Manitoba Education and Training regarding the implementation of pay equity in school divisions. The Pay Equity Bureau is responsible for policy issues related to pay equity implementation and Manitoba Education and Training provides funding support for pay equity wage adjustments.

Appendix A

PAY EQUITY BUREAU PUBLICATIONS

Equality at Work - Newsletter published by the Pay Equity Bureau to provide ongoing information on pay equity in Manitoba and throughout Canada.

Manitoba Pay Equity Consultations - A Summary of Submissions (Executive Summary also available in English and French).

Pay Equity Implementation in the Manitoba Civil Service - A Case Study

Pay Equity in Manitoba - A brochure outlining the concept, purpose and implementation process of pay equity. (Also available in French).

Pay Equity in Manitoba: A Discussion Paper

Technical Series on Implementing Pay Equity:

#1 Job Evaluation
#2 Job Analysis
#3 Interpretation and Wage Adjustments
#4 Negotiating Pay Equity (To be available early in 1991)

Appendix B

SCHOOL DIVISIONS

1. School Divisions

Winnipeg No. 1
St. James-Assiniboia No. 2
St. Boniface No. 4
Fort Garry No. 5
St. Vital No. 6
Norwood No. 8
River East No. 9
Seven Oaks No. 10
Lord Selkirk No. 11
Transcona-Springfield No. 12
Agassiz No. 13
Seine River No. 14
Hanover No. 15
Boundary No. 16
Red River No. 17
Rhineland No. 18
Morris-Macdonald No. 19
White Horse Plain No. 20
Interlake No. 21
Evergreen No. 22
Lakeshore No. 23
Portage la Prairie No. 24
Midland No. 25
Garden Valley No. 26
Pembina Valley No. 27
Mountain No. 28
Tiger Hills No. 29
Pine Creek No. 30
Beautiful Plains No. 31
Turtle River No. 32
Dauphin Ochre Area #1 No. 33
Duck Mountain No. 34
Swan Valley No. 35
Intermountain No. 36
Pelly Trail No. 37
Birdtail River No. 38
Rolling River No. 39
Brandon No. 40
Fort La Bosse No. 41
Souris Valley No. 42
Antler River No. 43
Turtle Mountain No. 44
Kelsey No. 45
Flin Flon No. 46
Western No. 47
Frontier No. 48

2. Remote School Districts

Churchill No. 2264
Snow Lake No. 2309
Lynn Lake No. 2312
Mystery Lake No. 2355
Sprague No. 2439
Leaf Rapids No. 2460

3. South Winnipeg Technical Centre

ÉQUITÉ SALARIALE

ÉGALITÉ AU TRAVAIL

Cadre stratégique pour la réalisation de l'équité salariale du personnel non enseignant dans les divisions scolaires du Manitoba

Décembre 1990

Éducation et Formation professionnelle Manitoba

Travail Manitoba
Bureau de l'équité salariale

Table de matières

Énoncé de la politique gouvernementale 1
Sommaire des facteurs-clés 2
Ce qu'on entend par équité salariale 3
Cadre stratégique

1. But du cadre stratégique 4
2. Groupes cibles du cadre stratégique
   - A. Personnel non enseignant 5
   - B. Employeurs 6
3. Éléments de la réalisation de l'équité salariale
   - A. Processus négocié 6
   - B. Distinct de la négociation collective habituelle 7
   - C. Droit de représentation des employés 7
   - D. Coordonnateur de l'équité salariale 9
   - E. Étapes de la réalisation 9
   - F. Calendrier 12
   - G. Rapports 13
   - H. Règlement des différends 13
4. Politique de financement
   - A. Financement de l'administration 15
   - B. Financement du rajustement des salaires 15
5. Définitions.
   - A. Équité salariale 16
   - B. Employé 17
   - C. Catégorie d'emplois 17
   - D. Catégorie à prédominance de l'un ou l'autre sexe 17
   - E. Salaire 18
   - F. Quantum 18
   - G. Affectation 18
   - H. Réalisation méthodique 18
   - I. Masse salariale 18
   - J. Employeur 19
   - K. Agent négociateur 19
   - L. Représentant des employés 19
6. Le Bureau de l'équité salariale comme ressource 20

Annexe A Publications du Bureau de l'équité salariale 21
Annexe B Divisions scolaires 22

Énoncé de la politique gouvernementale

L'équité salariale est l'une des nombreuses mesures visant à aider les femmes à obtenir l'équité au travail. L'équité salariale reconnaît la valeur du travail traditionnellement accompli par les femmes et vise à s'assurer que les employés occupant des postes traditionnellement dévolus aux femmes sont rémunérés en fonction de la valeur de leur travail. Tel qu'énoncé dans le discours du trône de mai 1989, le gouvernement du Manitoba s'engage à étendre davantage l'équité salariale dans le secteur public.

Le gouvernement mettra en place un modèle de réalisation volontaire de l'équité salariale dans les divisions scolaires. Il jouera un rôle de leadership en encourageant les employeurs et les employés des divisions scolaires (par le biais de leurs représentants) à réaliser l'équité salariale.

Le gouvernement a tenu des consultations avec des représentants des employeurs et des employés afin de discuter des facteurs importants de la réalisation efficace de l'équité salariale dans les divisions scolaires. L'un des facteurs identifiés par les parties a été l'aide gouvernementale offerte à ceux qui désiraient réaliser l'équité salariale.

Le gouvernement offre son appui aux divisions scolaires de la façon suivante :

1. Le cadre stratégique a été élaboré afin de guider les divisions qui décident de réaliser l'équité salariale.

2. Un poste de coordonnateur de l'équité salariale et un système d'évaluation des emplois seront subventionnés et mis à la disposition de toutes les divisions scolaires.

3. Les divisions qui réalisent l'équité salariale pourront recevoir une aide financière provinciale pour le rajustement des salaires, tant et aussi longtemps qu'elles adhéreront au cadre stratégique. Les details de la politique de financement sont décrits à la page 15.

4. Le Bureau de l'équité salariale de Travail Manitoba offre des renseignements, des conseils et une assistance technique à quiconque travaille à la réalisation de l'équité salariale.

Cadre stratégique pour la réalisation de l'équité salariale du personnel non enseignant dans les divisions scolaires du Manitoba

Sommaire des facteurs-clés

1. Le gouvernement mettra en place un modèle de réalisation volontaire de l'équité salariale du personnel non enseignant dans les divisions scolaires.

2. Un cadre stratégique a été élaboré afin de guider les divisions qui décident de réaliser l'équité salariale.

3. Le cadre stratégique doit s'appliquer à tout le personnel non enseignant, y compris les administrateurs supérieurs, sauf les postes admissibles à l'Association manitobaine des directeurs généraux des écoles, à la Manitoba Association of School Business Officials ou à la Manitoba Teachers' Society.

4. Le cadre stratégique et la politique de financement s'appliquent aux 46 divisions scolaires, aux 6 districts scolaires isolés et au South Winnipeg Technical Centre.

5. L'autonomie locale doit être respectée et chaque division scolaire doit être considérée comme un employeur distinct.

6. L'appui financier du gouvernement provincial sera offert de la façon suivante :

   i) un poste à temps plein de coordonnateur provincial de l'équité salariale, ainsi que le soutien administratif et de fonctionnement afférent, accessibles à toutes les divisions scolaires;
   ii) des subventions pour un système universel d'évaluation des emplois, que toute division scolaire peut choisir d'utiliser, sous réserve d'un accord entre les parties; et
   iii)le partage à 50 %, entre le gouvernement provincial et la division scolaire, des coûts de rajustement des salaires--*une aide financière pour le rajustement des salaires sera offerte aux divisions scolaires qui adhéreront au cadre stratégique*.

7. Chaque étape du processus de réalisation de l'équité salariale doit être négociée par les représentants des employeurs et des employés.

8. Les employés syndiqués et non syndiqués ont le droit d'être représentés dans le processus :
   - les employés syndiqués par leur(s) agent(s) négociateur(s); et
   - les employés non syndiqués par des "représentants des employés" choisis spécialement pour le processus d'équité salariale.

9. L'équité salariale ne doit pas faire partie du processus habituel de négociation collective.

10. Aucune division scolaire n'est tenue de verser plus de 4 % de la masse salariale annuelle pour la réalisation du rajustement des salaires. Ces rajustements des salaires peuvent être répartis sur une période jusqu'à 6 années consécutives.

11. La masse salariale comprend le salaire et les avantages sociaux de tous les membres du personnel d'une division scolaire.

12. Aucun salaire ne peut être réduit et un employé ne peut être rétrogradé dans l'échelle salariale aux fins de l'équité salariale.

13. Le Bureau de l'équité salariale surveillera les progrés de la réalisation de l'équité salariale dans les divisions scolaires.

Ce qu'on entend par équité salariale

L'équité salariale signifie *un salaire égal pour un travail de valeur égale*. Elle se fonde sur le principe que le salaire devrait être fonction de la valeur du travail, sans égard au sexe des employés.

Les lois du travail du Canada, y compris la Loi sur les normes d'emploi du Manitoba, exigent qu'hommes et femmes reçoivent le même salaire s'ils accomplissent le même travail. C'est ce qu'on appelle *un salaire égal pour un travail égal*. Mais l'impartialité ne peut être garantie étant donné que la plupart des femmes et des hommes occupent des emplois très différents.

L'équité salariale va au-delà du principe du salaire égal pour un travail égal. Elle reconnaît que différents postes dans un même établissement peuvent avoir une valeur égale ou comparable pour l'employeur et donc mériter un salaire égal ou comparable.

Historiquement, les emplois traditionnellement occupés par des femmes ont été sous-évalués et sous-payés pour une multitude de raisons. L'équité salariale traite de ce problème en comparant les catégories d'emplois prédominées par les femmes et celles prédominées par les hommes. On évalue et on compare les qualifications requises, les efforts et les responsabilités qu'entraîne l'exécution du travail, ainsi que les conditions de travail. S'il appert que, dans un milieu donné, des emplois à prédominance féminine sont

égaux ou comparables à ceux à prédominance masculine, tous les employés occupant des emplois à prédominance féminine pourraient avoir droit à un rajustement salarial.

Depuis le début du siècle, les femmes ne reçoivent qu'environ les deux tiers du salaire des hommes. Malgré l'augmentation spectaculaire du nombre de femmes dans le marché du travail et l'augmentation du nombre de femmes qui sont accédé à des postes non traditionnels au cours des vingt-cinq dernières années, l'écart salarial n'a que peu bougé. Il n'a enregistré qu'une légère diminution au cours des dernières années, passant de 40 pour cent en 1970 à 32 pour cent en 1988. En 1988, les femmes gagnaient 68 cents pour chaque dollar gagné par les hommes, une augmentation de huit cents en dix-huit ans.

La recherche indique qu'un certain nombre de facteurs ont contribué à maintenir l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il s'agit notamment de la ségrégation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés, de leur taux de syndicalisation plus faibles et des obstacles liés aux attitudes qui ont empêché les femmes d'atteindre l'égalité au travail. L'équité salariale traite un aspect de l'écart salarial : celui de la discrimination salariale fondée sur le sexe, en raison de la sous-évaluation des emplois traditionnellement feminins. On a démontré que l'équité salariale pouvait éliminer une partie importante de l'écart salarial. D'autres initiatives d'équité dans l'emploi sont nécessaires afin de réduire davantage l'écart.

1. But de cadre stratégique

Même si divers gouvernements au Canada s'intéressent de plus en plus à l'équité salariale et qu'ils posent des gestes en ce sens, cette dernière demeure une nouveauté pour plusieurs et, par conséquent, elle n'est pas un sujet familier. Il existe divers mécanismes pour réaliser l'équité salariale. Le présent cadre stratégique est conçu pour guider les employeurs, les agents négociateurs et les employés des divisions scolaires au cours de la réalisation de l'équité salariale. Le cadre stratégique traite

i) de la nature et de la structure du processus;
ii) des étapes à suivre dans la réalisation; et
iii) de questions techniques, telle que la définition des catégories d'emplois à prédominance de l'un ou l'autre sexe.

Le cadre stratégique tient compte des différences entre les divisions scolaires et en respecte leur autonomie en étant souplede. Il vise également à assurer une certaine uniformité dans la réalisation de l'équité salariale dans l'ensemble des divisions scolaires.

Au cours de l'élaboration du cadre stratégique, on a tenu compte des éléments suivants :

i) le point de vue des groupes des divisions scolaires exprimé au moyen de consultations;
ii) la situation individuelle de chacune des divisions scolaires manitobaines;
iii) l'expérience acquise à ce jour en ce qui a trait à la réalisation de l'équité salariale au Manitoba; et
iv) l'expérience dans d'autres provinces, en particulier là où l'équité salariale est appliquée dans les divisions scolaires.

Il revient à l'employeur, aux agents négociateurs (le cas échéant) et aux représentants des employés du personnel non enseignant de chaque division scolaire de décider si l'équité salariale sera réalisée ou non. Les divisions scolaires qui optent pour la réalisation doivent cependant adhérer au cadre stratégique afin de bénéficier de la subvention gouvernementale pour le rajustement des salaires. On trouvera davantage d'explications sur les dispositions relatives au financement à la page 15.

Il faut signaler que le cadre stratégique ne vise pas à donner tous les détails de la réalisation; pas plus qu'il n'essaie de répondre aux nombreuses questions qui peuvent surgir dans le processus. On peut trouver une partie de ces renseignements dans les publications du Bureau de l'équité salariale (voir l'annexe A). Étant donné que chaque division scolaire peut faire face à des situations différentes en ce qui a trait à l'équité salariale, il est possible d'adresser ses questions au Bureau de l'équité salariale (945-0475). Le cas échéant, le Bureau de l'équité salariale peut élaborer d'autres lignes directrices afin d'aider les parties à régler des questions particulières.

2. Groupes cibles du cadre stratégique

A. Personnel non enseignant

Le présent cadre stratégique s'applique à l'ensemble du personnel non enseignant, y compris les administrateurs supérieurs sauf les postes admissibles à l'Association manitobaine des directeurs généraux des écoles, à la Manitoba Association of School Business Officials ou à la Manitoba Teachers' Society. (Voir la définition d' employé à la page 17.)

On trouvera de plus amples renseignements concernant les membres du personnel non enseignant devant être inclus dans le processus d'équité salariale dans la définition de "catégorie à prédominance de l'un ou l'autre sexe" (pages 17 à 18) et dans la section sur le droit de représentation des employés (pages 7 à 9).

B. Employeurs

Le présent cadre stratégique est destiné aux 46 divisions scolaires, aux 6 districts scolaires isolés et au South Winnipeg Technical Centre.

Voir l'annexe B pour une liste plus précise. Aux fins du cadre stratégique, ces catégories d'écoles sont considérées comme des divisions scolaires.

Les dispositions du présent cadre stratégique peuvent être différentes de celles qui s'appliquent actuellement aux divisions scolaires qui réalisent l'équité salariale sur une base volontaire. S'il y a des différences, on encourage les parties à apporter, si possible, toute modification nécessaire. Les parties ne sont cependant pas obligées de revoir ou de reprendre le travail accompli à ce jour.

L'autonomie locale doit être respectée. Chaque division scolaire doit être considérée comme un employeur distinct. Le processus de l'équité salariale ne vise pas à faire des comparaisons entre les divisions. Son but est plutôt de déterminer la valeur relative des catégories d'emplois à prédominance féminine comparativement aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'un même organisme. Cependant, si les parties de deux divisions scolaires ou plus préfèrent combiner leurs efforts dans la réalisation de l'équité salariale, elle sont libres de le faire.

3. Éléments de la réalisation de l'équité salariale

A. Processus négocié

La réalisation de l'équité salariale est un processus négocié, à deux points de vue. Premièrement, les représentants des employeurs et les représentants des employés (syndiqués ou non) sont responsables de la négociation de la réalisation de l'équité salariale dans leurs divisions scolaires respectives. L'équité salariale n'est pas déterminée par un organisme extérieur. Il revient aux parties de travailler ensemble afin de réaliser l'équité salariale dans leur propre organisme. La participation du personnel permet de profiter des connaissances des employés et de leurs représentants, particulièrement en ce qui a trait aux détails des emplois devant faire l'objet d'une évaluation. L'engagement de toutes les parties est primordial afin de développer une responsabilité commune à l'égard du processus et de ses résultats. Cela contribue également à une meilleure compréhension de l'équité salariale entre les parties.

Deuxièmement, l'équité salariale doit être négociée simultanément par les diverses parties concernées. L'équité salariale entraîne l'examen ou la vérification des politiques et des pratiques salariales d'un organisme afin de déterminer si les employés occupant des emplois à prédominance féminine sont rémunérés sur la même base que les employés occupant des emplois à prédominance masculine. Cela signifie que les évaluations et les comparaisons des catégories d'emplois à prédominance de l'un ou l'autre sexe doivent se faire dans l'ensemble de l'organisme et entre les différents groupes d'employés, sans égard au fait qu'ils fassent partie d'unités de négociations différentes ou qu'ils soient non syndiqués. Afin de s'assurer que tous les intérêts sont représentés, toutes les parties concernées doivent se retrouver à la table des négociations en même temps.

Jusqu'à maintenant, les expériences d'équité salariale indiquent que le modèle le plus efficace pour le processus conjoint est la création d'un comité mixte employeur-employés.

B. Distinct de la négociation collective habituelle

La réalisation de l'équité salariale devrait également être négociée distinctement et séparément de la négociation collective habituelle. L'équité salariale ne devrait pas faire partie du processus de négociation collective pour plusieurs raisons. Dans certains milieux où il y a plusieurs unités de négociation, les négociations régulières se font à des moments différents et même à des années différentes. Également, le recours à la négociation collective comme mécanisme de réalisation de l'équité salariale excluerait les employés non syndiqués. Un processus distinct permet aux parties de mettre l'accent sur les objectifs particuliers de l'équité salariale au lieu que ces derniers soit écartés par des questions qui n'y sont pas reliées. Tout rajustement de salaires résultant d'un processus distinct devrait être incorporé aux conventions collectives ou échelles salariales existantes.

Cependant, on peut utiliser le processus de la négociation collective pour soulever la question de la création d'un processus distinct de réalisation de l'équité salariale.

C. Droit de représentation des employés

Les employés syndiqués et non syndiqués, le cas échéant, doivent être représentés dans le processus de réalisation de l'équité salariale - les employés syndiqués par leur agent négociateur et les travailleurs non syndiqués par un ou plusieurs "représentant(s) des employés" choisi(s) à cette fin.

L'employeur doit transmettre toute information pertinente à la réalisation de l'équité salariale aux agents négociateurs et aux représentants des employés. L'employeur doit informer les employés de leur droit de représentation. Cette disposition est particulièrement importante dans le cas des employés non syndiqués.

Lorsqu'un groupe d'employés n'est pas représenté par un agent négociateur, les employés doivent soit s'entendre sur le choix d'un représentant soit en élire un.

L'élection d'un représentant des employés doit se dérouler selon les pratiques démocratiques reconnues. Si les employés le désirent, ils peuvent choisir une personne (ou plus) pour coordonner et surveiller le déroulement de l'élection. Cette personne doit être neutre et peut provenir de l'organisme même ou d'un organisme extérieur (par exemple, le coordonnateur provincial de l'équité salariale ou un employé du Bureau de l'équité salariale). Si les employés non syndiqués ont des questions au sujet de l'élection, ils peuvent communiquer avec le Bureau de l'équité salariale ou le coordonnateur provincial de l'équité salariale. Le représentant des employés peut être changé ou il peut lui même exprimer un souhait en ce sens. Le cas échéant, le choix d'un nouveau représentant doit également se dérouler selon les mêmes procédures.

La représentation des employés à un comité employeur-employés sur l'équité salariale peut varier selon le profil de la main-d'oeuvre d'une division scolaire. Les critères suivants devraient être pris en considération au moment du choix d'un représentant des employés:

i) Syndiqués

Lorsqu'il y a une ou plusieurs unités de négociation dans une division scolaire, chacune doit être représentée dans le processus de réalisation de l'équité salariale.

Ce sont les membres des unités de négociation et leurs agents négociateurs qui doivent choisir leurs représentants respectifs.

ii) Non Syndiqués

Les employés non syndiqués concernés ont le droit d'être représentés dans le processus de réalisation de l'équité salariale par un ou plusieurs "représentant(s) des employés". Tous les employés non syndiqués occupant un poste dans les catégories d'emplois incluses dans le processus (c'est-à-dire aux fins de l'évaluation ou du rajustement des salaires) ont le droit d'être représentés au comité conjoint sur l'équité salariale, à moins qu'ils n'en soient exemptés parce qu'ils occupent un poste dans le domaine des relations du travail en vertu duquel ils sont tenus au secret, p. ex. le personnel. Même si ces employés "hors course" peuvent ne pas avoir droit à la représentation, ils peuvent être admissibles au rajustement des salaires.

Le nombre de représentants des employés doit refléter le nombre d'employés non syndiqués et la variété des catégories d'emplois ou des groupes dans lesquels ils se retrouvent au sein de la division scolaire.

En ce qui concerne la composition du comité conjoint, consulter le personnel du Bureau.

Dès que la composition du comité est connue, l'employeur doit en aviser tous les employés, le coordonnateur de l'équité salariale (s'il y a lieu) et le Bureau de l'équité salariale. Le comité peut alors procéder.

Autant que possible, les réunions sur l'équité salariale doivent se dérouler pendant les heures de travail. Les employés ne doivent pas subir de pertes de salaires ou d'avantages sociaux parce qu'ils participent au processus de réalisation de l'équité salariale.

D. Coordonnateur de l'équité salariale

La plupart des organismes qui ont réalisé l'équité salariale au Manitoba ont choisi d'avoir un coordonnateur de l'équité salariale. Ce dernier est responsable de la bonne marche des négociations et de la réalisation. Il assiste également les parties en offrant, par exemple, des services de coordination, de diffusion de l'information et de liaison avec le Bureau de l'équité salariale. Le coordonnateur peut également être membre sans droit de vote (ne représentant ni les employés ni les employeurs) du comité sur l'équité salariale.

Tel qu'indiqué dans la section sur la politique de financement (page 15), le gouvernement provincial est prêt à assumer le salaire d'un coordonnateur de l'équité salariale à temps plein au service de toutes les divisions scolaires. Cependant, ce sont les parties d'une division scolaire qui doivent décider si elles désirent utiliser les services de ce coordonnateur, choisir et payer leur propre coordonnateur ou y renoncer tout simplement.

Si les parties décident d'utiliser les services du coordonnateur provincial de l'équité salariale, elles peuvent également décider de choisir une personne de leur division qui assurera la liaison avec le coordonnateur et le Bureau de l'équité salariale.

E. Étapes de la réalisation

Après avoir décidé des parties engagées dans le processus, un comité conjoint est mis sur pied. Les parties peuvent ensuite entreprendre la négociation et la réalisation de l'équité salariale. L'approche de négociation exige que toutes les parties concernées négocient de bonne foi et déploient les efforts nécessaires tout au long du processus de négociation afin d'arriver à une entente. Il est également important que les parties aient accès à tous les renseignements pertinents au processus de réalisation de l'équité salariale.

Par conséquent, il incombe à l'employeur de fournir tous les renseignements pertinents disponibles.

L'employeur et chacun des agents négociateurs et des représentants des employés doivent faire en sorte d'arriver à une entente sur cinq étapes-clés.

1. L'élaboration ou la sélection d'un système universel d'évaluation des emplois qui soit exempt de préjugé sexiste.

Le gouvernement provincial est prêt à financer un système d'évaluation des emplois à la condition que les parties concernées des divisions scolaires puissent se mettre d'accord sur le système à utiliser. Les parties de chaque division peuvent choisir d'utiliser un tel système centralisé. Il existe divers types de systèmes d'évaluation ou de comparaison des emplois, telles la cotation numérique, la comparaison des facteurs, la méthode des rangs, etc. Le systéme doit pouvoir établir la valeur générale des emplois en fonction des qualifications, des responsabilités et des efforts requis ainsi que des conditions de travail. Pour de plus amples renseignements, consulter le livret technique n° 1 intitulé **Job Evaluation** (L'évaluation des emplois) Bureau de l'équité salariale.

2. La détermination des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine dans la division scolaire, en vigueur au moment de la création du comité conjoint sur l'équité salariale.

Voir la définition de la catégorie à prédominance de l'un ou l'autre sexe aux pages 17 à 18.

Toutes les unités de négociation et tous le représentants des employés concernés doivent signer une entente avec l'employeur au sujet des etapes et 2 et en faire parvenir une copie au Bureau de l'équité salariale.

3. L'application du système d'évaluation des emplois choisi afin de déterminer et de comparer la valeur du travail accompli par les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine.

Voir le livret technique n° 1 Job Evaluation (L'évaluation des emplois) du Bureau de l'équité salariale.

Pour déterminer la valeur, il faut appliquer l'ensemble des quatre facteurs suivants :

1. les qualifications requises;
2. les efforts;
3. les responsabilités qu'entraîne l'exécution du travail; et
4. les conditions de travail.

Avant de pouvoir mettre en route le système d'évaluation des emplois, il faut obtenir des données à jour sur les emplois. Lorsqu'il n'y a pas de descriptions de postes, il faut recueillir des renseignements sur l'emploi courant. Voir le livret technique n° 2, Job Analysis (L'analyse des emplois) du Bureau de l'équité salariale.

4. La détermination du rajustement des salaires.

Si on relève des iniquités dans les pratiques salariales d'une division scolaire pour les catégories à prédominance féminine et les catégories à prédominance masculine, les parties doivent alors négocier le quantum, l'affectation et la réalisation méthodique du rajustement des salaires. Quantum, affectation et réalisation méthodique sont définis à la page 18.

Toutes les unités de négociation et tous le représentants des employés concernés doivent signer une entente avec l'employeur au sujet des étapes 3 et 4 et en faire parvenir une copie au Bureau de l'équité salariale.

5. Au cours de la réalisation du rajustement des salaires, aucun employeur

i) ne peut réduire le salaire d'un employé ou le reclasser à un échelon inférieur à l'intérieur de l'échelle salariale (qui a été rajustée à la hausse) en vue de réaliser l'équité salariale; et

ii) n'est obligé de verser plus de 4 % de la masse salariale de la division scolaire pour les 12 mois avant le début de la période du rajustement des salaire et peut être réparti sur une période de jusqu'à 6 années consécutives. (Voir la définition de ''masse salariale'' aux pages 18 à 19).

La réalisation du rajustement des salaires devrait commencer dans les douze mois suivant la signature de la deuxiéme entente, soit aprés le étapes 3 et 4.

On peut recourir aux comparaisons moyennes et indirectes de la valeur. Si une division scolaire rajuste ses pratiques de rémunération afin que les catégories à prédominance féminine se voient assigner une échelle salariale égale à l'échelle moyenne ou projetée des catégories à prédominance masculine pour un travail de valeur égale ou comparable, elle est considérée comme ayant réalisé l'équité salariale. Voir le livret technique n° 3, Interpretation and Wage Adjustments (Interprétation et rajustement des salaires), du Bureau de l'équité salariale pour les différentes méthodes pouvant être utilisées.

Les rajustements résultants devraient faire partie de toute convention collective ou échelle salariale.

F. Calendrier

La majorité des organismes qui ont réalisé l'équité salariale au Manitoba ont pu terminer les négociations à l'intérieur d'une période de deux ans. Ces organismes varient énormément quant à leur taille : d'un nombre relativement faible d'employés (le Collège universitaire de Saint Boniface en compte 93) à plusieurs milliers (Manitoba Hydro en compte environ 4 000). La fonction publique provinciale, pour sa part, compte environ 18 000 employés.

Dans bon nombre de ces organismes il y avait plusieurs agents négociateurs des employés et représentants des employés non syndiqués. A L'Université du Manitoba, par exemple, huit agents négociateurs différents et deux représentants des employés non syndiqués ont participé conjointement aux négociations pour l'équité salariale.

Pendant les consultations, certaines parties de divisions scolaires ont exprimé le besoin d'avoir une période d'information avant la réalisation. Certaines ont indiqué qu'elles auraient besoin d'une période de formation et de préparation afin d'élaborer les descriptions de postes lorsqu'il n'y en a pas. Il revient aux parties de décider quand elles commenceront et quel sera le calendrier qu'elles suivront. Cependant, elles doivent prendre note de la période limitée au cours de laquelle la province est prête à fournir un appui financier pour le financement de l'administration de la réalisation l'équité salariale. (voir page 15.)

CALENDRIER PROPOSÉ

Période éducative
(6 mois)
Janvier à juin 1991

Exécution des étapes 1 et 2 de la réalisation.
(9 mois)
Juillet 1991 à mars 1992

Le premier rapport et la première entente doivent être déposés
(1 mois plus tard)
30 avril, 1992

Exécution des étapes 3 et 4 du processus de négociation.
(15 mois)
Avril 1992 à juin 1993

Le rapport final et la deuxiéme entente doivent être déposés.
(1 mois plus tard)
31 juillet, 1993

Période de rajustement des salaires.
(jusqu' à 6 anées consécutives)
Juillet 1993 à juin 2000

Si la réalisation est déjà entreprise, le calendrier peut être rajusté afin de s'adapter aux progrès réalisés.

G. Rapports

Le Bureau de l'équité salariale joue un rôle de soutien auprès des parties en offrant renseignements, conseils et formation. Le Bureau est également responsable de la surveillance de la réalisation de l'équité salariale. Il doit présenter au ministre responsable un rapport détaillé exposant les progrès de l'équité salariale au Manitoba. De son côté, le ministre doit déposer le rapport à l'Assemblée législative.

Le Bureau de l'équité salariale demandera des renseignements aux divisions scolaires et assurera une liaison avec elles (et tout coordonnateur de l'équité salariale) de façon régulière durant le processus . En ce qui concerne les deux ententes et les rapports que les parties doivent soumettre au Bureau, les divisions recevront un format de rapport et d'entente qu'elles devront suivre.

Ces renseignements permettront d'évaluer sur une base continue l'efficacité des efforts du gouvernement visant à encourager la réalisation de l'équité salariale dans les divisions scolaires.

H. Règlement des différends

Dans le modèle de négociation conjointe, il incombe aux parties de faire tous les efforts possibles afin de négocier de bonne foi et d'arriver à une entente sur tous les aspects du processus. Il y aura malgré tout des questions sur lesquelles les parties pourront avoir de la difficulté à s'entendre.

Si les parties d'une division scolaire n'arrivent pas à s'entendre entre elles (ou avec l'aide du coordonnateur de l'équité salariale), elles peuvent recourir à plusieurs ressources et avenues.

Le Bureau de l'équité salariale possède de l'expérience en ce qui a trait à l'équité salariale ainsi qu'aux relations avec les employeurs, les agents négociateurs et les employés. Le Bureau n'est pas habilité à résoudre les différends. Cependant, il peut aider à atténuer les problèmes reliés à la réalisation de l'équité salariale.

Le personnel de la Direction des services de conciliation et de médiation de Travail Manitoba peut agrir comme tierce partie impartiale pour aider les parties à régler un différend. Il ne peut imposer un réglement aux parties.

Les médiateurs et les conciliateurs possèdent compétence et expérience en ce qui a trait aux négociations, aux règlements de conflits et aux relations du travail. Les parties peuvent demander ces services en écrivant au ministre du Travail, en précisant quelles sont les parties concernées et en décrivant les problèmes. *L'aide offerte par le Bureau de l'équité salariale et le service de conciliation et médiation et gratuite.*

Les parties en question pourraient s'entendre, au préalable, sur un mécanisme final pour le réglement des différends.

4. Politique de financement

Le gouvernement provincial s'engage à étendre l'équité salariale aux divisions scolaires. Par conséquent, il assume un rôle d'encouragement et de soutien des parties dans la réalisation volontaire.

Le gouvernement reconnaît qu'un grand nombre d'employeurs, d'agents négociateurs et d'employés de divisions scolaires ne possèdent pas l'expérience interne, ou les ressources nécessaires, afin de réaliser l'équité salariale. Le soutien financier que la province est prête à offrir s'applique aux secteurs de dépenses associés à la réalisation de l'équité salariale : a) frais d'administration et b) coûts du rajustement des salaires.

Afin de profiter d'une aide financière provinciale pour le rajustement des salaires, les parties doivent suivre le cadre stratégique.

A. Financement de l'administration

1. Coordonnateur de l'équité salariale

Un poste de coordonnateur provincial de l'équité salariale sera subventionné pour une période de trois ans à compter de l'exercice financier de 1990-1991 et se terminant en décembre 1993. Toutes les divisions scolaires pourront se prévaloir des services du coordonnateur. Le coordonnateur de l'équité salariale agira comme conseiller impartial auprès des employés et des employeurs. Pour la durée de son mandat, le coordonnateur bénéficiera d'un service de secrétariat et d'un budget d'exploitation.

2. Système d'évaluation des emplois

Le financement d'un système universel d'évaluation des emplois sera fourni à la condition que les parties concernées s'entendent sur le système à utiliser. Les parties des divisions scolaires peuvent choisir d'utiliser un système central. Cependant, le système d'évaluation des emplois doit s'appliquer sur une base individuelle dans chaque division.

Si les parties des divisions scolaires désirent choisir leur propre système ou en élaborer un, cela est laissé à leur discrétion. Cependant, elles doivent en assumer les coûts.

B. Financement du rajustement des salaires

Éducation et Formation professionnelle Manitoba est responsable du financement du rajustement des salaires. Par le bias du ministére de l'Éducation et de la Formation professionnelle du Manitoba, la province financera 50 % des coûts de rajustement des *salaires d'une division scolaire tant que cette dernière adhérera aux dispositions du cadre* stratégique.

5. Définitions

A. Équité salariale

Le Manitoba utilise la définition suivante:

"équité salariale" : procédure de rémunération basée principalement sur la valeur relative du travail accompli, sans égard au sexe des employés. La présente définition comprend également la condition selon laquelle aucun employeur ne doit établir ou maintenir une différence salariale entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et celles à prédominance féminine pour les personnes qu'il emploie et qui effectuent un travail de valeur égale ou comparable.

La présente définition permet une certaine souplesse en ce qui a trait aux autres facteurs pouvant influer sur le taux des salaires. L'interprétation et l'application du terme "principalement" ont été laissées à la discrétion des parties. Par exemple, un tel facteur pourrait être qu'un travail puisse être rémunéré à un taux plus élevé en raison d'une pénurie de travailleurs qualifiés. Si les parties envisagent de tenir compte de ces facteurs, elles doivent faire la preuve qu'ils sont appliqués de manière neutre en ce qui a trait au sexe : p ex., démontrer qu'il y a réellement une pénurie de travailleurs dans un domaine spécialisé.

Il est très important de faire la distinction entre équité salariale et équité interne. L'équité salariale comprend l'évaluation et la comparaison de catégories d'emplois à prédominance de l'un ou l'autre sexe à l'intérieur d'un organisme dans le but de rajuster à la hausse toute iniquité salariale pouvant toucher des femmes ou des hommes occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine. L'équité salariale ne permet pas que l'on réduise le salaire d'un employé ou qu'on le reclasse dans un échelon inférieur à l'intérieur de l'échelle salariale en vue de réaliser l'équité salariale.

L'exercice de l'équité interne comprend l'application d'un système d'évaluation des emplois pour tous les emplois à l'intérieur d'un organisme afin de déterminer leur valeur relative. Certains voient l'équité interne comme un moyen de s'assurer que tous les employés sont rémunérés équitablement et selon la valeur du travail qu'ils accomplissent. L'équité interne est parfois interprétée et appliquée comme l'augmentation ou la réduction des salaires selon les résultats de l'évaluation.

L'objectif du cadre stratégique et de la politique de financement du gouvernement est d'aider les parties à réaliser l'équité salariale.

B. Employé

Tel qu'énoncé plus haut, le présent cadre stratégique doit s'appliquer à l'ensemble du personnel non enseignant.

Aux fins de l'équité salariale, "employé" comprend tout le personnel non enseignant permanent et temporaire travaillant à temps plein ou à temps partiel, y compris les administrateurs supérieurs sauf ceux admissibles à l'Association manitobaine des directeurs généraux des écoles, à la Manitoba Association of School Business Officials ou à la Manitoba Teachers' Society. Ces employés doivent être inclus aux fins de l'évaluation et du rajustement des salaires.

Les parties peuvent négocier d'autres catégories d'employés si elles le désirent. Voir aux pages 7 à 9 pour connaître les employés ayant droit à une représentation.

C. Catégorie d'emplois

"Catégorie" ou "catégorie d'emplois" signifie :

i) une catégorie de postes dont les fonctions et responsabilités sont tellement semblables que les qualifications requises normalement pour tous ces postes peuvent être les mêmes ou être analogues et que la même échelle salariale peut s'appliquer normalement à tous les postes de cette catégorie; et

ii) une série de catégories d'emplois à prédominance féminine organisées en niveaux successifs, si les parties de la division scolaire s'entendent à cet effet. S'il y a regroupement en séries, la prédominance de l'un ou l'autre sexe (voir alinéa d ci-dessous) doit être déterminée une fois que l'on s'est mis d'accord sur le regroupement.

La dernière disposition offre aux parties la souplesse nécessaire pour regrouper les catégories d'emplois à prédominance féminine dans des familles professionnelles. Par exemple, commis 1, 2, 3 et 4 pourraient faire l'objet d'une négociation en vue d'être considéré comme une seule catégorie aux fins de l'équité salariale. Il faut préciser que cette disposition concernant le regroupement de catégories d'emplois ne peut être utilisée que pour les séries d'emplois à prédominance féminine.

D. Catégorie à prédominance de l'un ou l'autre sexe

Les parties doivent tenir compte des critères suivants, *dans l'ordre*, afin de déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou masculine :

i) une catégorie dans laquelle 70 % des titulaires sont du même sexe;

ii) une catégorie dont les titulaires ont historiquement (c.-à-d. le sexe des titulaires précédents) été à prédominance féminine ou masculine dans la division scolaire;

iii) une catégorie pour laquelle le travail accompli est classé dans un groupe professionnel qui, dans l'ensemble de la main-d'oeuvre (selon les données de Recensement Canada), est ou a été à prédominance masculine ou féminine (plombier ou dactylo, par exemple); et

iv) d'autres catégories semblables dont les parties s'accordent sur le fait qu'elles devraient être considérées à prédominance de l'un ou l'autre sexe.

E. Salaire

Aux fins de l'équité salariale, "salaire" comprend toute forme de rémunération qu'un employeur paie ou toute forme d'avantage qu'il fournit, pour un travail accompli par un particulier. L'expression "taux salarial" a le même sens.

F. Quantum

"Quantum" signifie la totalité de la somme réelle allouée au rajustement des salaires et requise pour réaliser l'équité salarialed'une catégorie d'emplois particulière. Ce n'est pas la somme totale disponible (c.-à-d. la proportion de la masse salariale) pour le rajustement des salaires dans la division scolaire.

G. Affectation

"Affectation" renvoie à la façon dont est distribué ou réparti le rajustement des salaires entre les catégories.

H. Réalisation méthodique

"Réalisation méthodique" renvoie à la façon dont le rajustement des salaires sera mis en vigueur progressivement au cours de la période de rajustement qui ne devra pas être supérieure à six années consécutives.

I. Masse salariale

Aux fins de l'équité salariale, "masse salariale" comprend la totalité des salaires et

des avantages sociaux versés à tout le personnel de la division scolaire pendant une période de 12 mois. (Voir la définition de "salaire" à la page18.)

J. Employeur

"Employeur" signifie chaque organisme apparaissant dans la liste de l'annexe B.

K. Agent négociateur

"Agent négociateur" signifie i) un syndicat accrédité à agir au nom des employés dans une négociation collective; ou ii) tout autre syndicat qui, au nom des employés d'un employeur, est en négociation collective avec un employeur. La présente définition comprend les associations volontairement reconnues par l'employeur.

L. Représentant des employés

Aux fins de la réalisation de l'équité salariale, "représentant des employés" signifie une personne représentant des employés non syndiqués et élue selon les lignes directrices décrites aux page 7 à 9 du présent cadre stratégique.

6. Le Bureau de l'équité salariale comme ressource

Le Bureau de l'équité salariale a été créé en 1985. Ses principales responsabilités sont les suivantes :

i) établir le principe de l'équité salariale au Manitoba, le principe étant que les salaires doivent refléter la valeur de l'emploi, sans égard au sexe du travailleur; et
ii) informer les employeurs, les agents négociateurs et les employés des principes et des pratiques d'équité salariale.

Afin de s'acquitter de ces responsabilités, le Bureau de l'équité salariale doit fournir ce qui suit:

i) aide et renseignements techniques aux employés, aux agents négociateurs, aux représentants des employés et aux employeurs, particulièrement en ce qui a trait à l'évaluation des emplois, à la gestion des salaires et à l'interprétation technique des données relatives à la réalisation de l'équité salariale;
ii) sur demande, des services de conciliation et de médiation pour les problèmes reliés à la réalisation de l'équité salariale;
iii) du matériel éducatif et une formation aux organismes pour tous les aspects de l'évaluation des emplois, de l'analyse des emplois et de l'interprétation des données salariales reliées à la réalisation de l'équité salariale;
iv) des services d'information et d'éducation à un large éventail d'organismes et au grand public;
v) ressources, notamment du matériel, des ateliers et des séminaires.
Voir l'annexe A pour une liste des publications du Bureau.

Le Bureau de l'équité salariale a également une fonction de surveillance permanente. Le Bureau doit remettre un rapport détaillé (au moins une fois par année) au ministre responsable concernant les progrès de la réalisation de l'équité salariale au Manitoba. Le ministre doit déposer le rapport à l'Assemblée législative. Le Bureau doit maintenir des liens suivis avec les divisions scolaires et le (ou les) coordonateur(s) de l'équité salariale afin de surveiller la réalisation de léquité salariale dans le divisions scolaires.

Le Bureau de l'équité salariale maintient une liaison étroite avec le ministére de l'Éducation et de la Formation professionnelle et consulte cet organisme au sujet de la réalisation de l'équité salariale dans les divisions scolaires. Il est également responsable des questions de politiques relatives à la réalisation de l'équité salariale. Éducation et Formation professionnelle Manitoba fournit un soutien financier pour le rajustement des salaires.

Annexe A

PUBLICATIONS DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Equality at Work
(L'égalité au travail)
Bulletin d'information publié par le Bureau de l'équité salariale et contenant desrenseignements sur l'équité salariale au Manitoba et au Canada.

Manitoba Pay Equity Consultations - A Summary of Submissions
(Consultations sur l'équité salariale au Manitoba - résumé des présentations) (Sommaire disponible en anglais et en français)

Pay Equity Implementation in the Manitoba Civil Service - a case study
(La réalisation de l'équité salariale dans la fonction publique manitobaine - étude de cas)

Pay Equity in Manitoba (L'équité salariale au Manitoba)
Dépliant qui décrit le concept, le but et le processus de réalisation de l'équité salariale. (Disponible en anglais et en français)

Pay Equity in Manitoba: A Discussion Paper (L'équité salariale au Manitoba - document de travail)

Série technique sur la réalisation de l'équité salariale:

#1 Job Evaluation (L'évaluation des emplois)
#2 Job Analysis (L'analyse des emplois)
#3 Interpretation and Wage Adjustments (Interprétation et rajustement des salaires)
#4 Negotiating Pay Equity (L'équité salariale, processus négocié) [disponible en 1991]

Annexe B

DIVISIONS SCOLAIRES

1. Divisions scolaires

Winnipeg n° 1
St. James-Assiniboia n° 2
St-Boniface n° 4
Fort Garry n° 5
St-Vital n° 6
Norwood n° 8
River East n° 9
Seven Oaks n° 10
Lord Selkirk n° 11
Transcona-Springfield n° 12
Agassiz n° 13
Seine River n° 14
Hanover n° 15
Boundary n° 16
Red River n° 17
Rhineland n° 18
Morris-Macdonald n° 19
White Horse Plain n° 20
Interlake n° 21
Evergreen n° 22
Lakeshore n° 23
Portage la Prairie n° 24
Midland n° 25
Garden Valley n° 26
Pembina Valley n° 27
Mountain n° 28
Tiger Hills n° 29
Pine Creek n° 30
Beautiful Plains n° 31
Turtle River n° 32
Dauphin Ochre Area # 1 n° 33
Duck Mountain n° 34
Swan Valley n° 35
Intermountain n° 36
Pelly Trail n° 37
Birdtail River n° 38
Rolling River n° 39
Brandon n° 40
Fort La Bosse n° 41
Souris Valley n° 42
Antler River n° 43
Turtle Mountain n° 44
Kelsey n° 45
Flin Flon n° 46
Western n° 47
Frontier n° 48

2. Districts scolaires isolés

Churchill n° 2264
Snow Lake n° 2309
Lynn Lake n° 2312
Mystery Lake n° 2355
Sprague n° 2439
Leaf Rapids n° 2460

3. South Winnipeg Technical Centre